

Article Type : Research Article
Date Received : 10.10.2022
Date Accepted : 01.11.2022
Date Published : 29.12.2022
DOI : doi.org/10.36671/andragogi.vii3.66



IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN PAI

Ahmad 'Alim Wijaya¹, Haryo Tetuko², Rahma Sari³, Listiana Ayu Indarwati⁴, Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana⁵.

¹Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (ahmad2000031115@webmail.uad.ac.id)

²Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (haryo2000031119@webmail.uad.ac.id)

³Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (rahma2000031123@webmail.uad.ac.id)

⁴Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (listiana2000031133@webmail.uad.ac.id)

⁵Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (anaas.yuliana@pai.uad.ac.id)

Kata Kunci :

Impelemntasi,
Manajemen
Perubahan, Kualitas
Pembelajaran PAI

Abstrak

Manajemen perubahan sangat diperlukan karena suatu perubahan dapat merubah cara pandang seseorang atau merubah suatu pola dan bergantinya segala macam hal yang mana tujuannya adalah untuk merubah hasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran PAI. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dalam penelitian ini adalah SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta mampu mengimplementasikan perubahan manajemen dalam pembelajaran PAI. Penyebab dari perubahan itu adalah akibat dari trend, krisis, teknologi, dan gaya hidup. Perubahan tersebut dapat dilihat bahwa sekolah berhasil membuat dan melaksanakan program serta manajemen baru untuk meningkatkan pembelajaran PAI setelah pandemi. Hal ini digunakan untuk memberi solusi yang diperlukan untuk sukses dengan cara terorganisasi dan melalui metode pengelolaan dampak pada individual atau organisasi yang ada di dalamnya.

Kata Kunci :

Implementation,
Management of
Change, PAI Learning
Quality

Abstrak

Management of change is essential because a change can change a person's perspective or change a pattern and all kinds of things where the goal is to change the result. This study aims to determine the implementation of change management in improving the quality of PAI learning. Data collection techniques in this study used observation, interviews, and documentation. At the same time, the data analysis techniques in this study used data collection, data reduction, data presentation, and conclusion. The results of this study are that SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta can implement change management in PAI learning. The causes of these changes are the result of trends, crises, technology, and lifestyle. These changes can be seen in that schools have successfully created and implemented new programs and management to improve PAI learning after the pandemic. It is used to provide the necessary solutions for success

A. PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi dimanapun, kapan pun tidak memperhatikan beraneka ragam elemen dan juga umur. Dengan dasarnya, alterasi juga dilanjutkan dengan siapapun, oleh karenanya bisa disimpulkan bahwasanya alterasi pasti kejadian dan akan selalu kejadian. Alterasi dapat diartikan sebagai suatu peristiwa kawasan atau sikap seseorang yang berlainan dari peristiwa yang sebelum itu. Belajar mengenai manajemen perubahan di kehidupan yaitu belajar mengenai situasi atau kondisi kordial serta peningkatan individu guna menjalani kehidupan yang progress ke depan. Kejadian atau gejala kordial di dalam keuniversalan beranjak menggenar, perpindahan di dalam hidup bermasyarakat sudah kejadian di semua pedalaman dunia dengan tidak mengenali batasan, dengan semua ini terjadi karena dengan adanya atau munculnya alterasi atau perubahan. Manajemen dapat diartikan sebagai istilah yang usai banyak dikenali oleh orang yang banyak. Manajemen dapat diartikan sebagai prosedur orde dan kombinasi aktivitas-aktivitas kerja supaya bisa selesai secara efektif dan juga efisien melewati orang lain. Aktivitas yang sudah terbentuk dan di unifikasikan bermula dari persiapan atau perencanaan, sistematisasi, kepemimpinan, sampai dengan kontroling. Meyakinkan diri bahwa alterasi pasti kejadian. Supaya alterasi yang kejadian ke arah yang yang progres. Oleh karena itu spekulasi pada pajakan manajemen ditujukan pada pencegahan perubahan tersebut.¹

Lembaga yang akan kami kaji pada studi ini adalah SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta. Menurut pengamatan peneliti bahwa SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta dahulunya pada tahun 2000 tidak dikategorikan SMP yang baik atau diperhitungkan meskipun punya tanah yang luas. Kualitas ditinjau dari hasil nilai yang diraih oleh peserta didik, prestasi peserta didik, serta kegiatan disiplin pada sekolah yang sangat valid. Dengan demikian maka peneliti mempercayai bahwa hasil dari observasi wawancara yang bisa dijadikan landasan berpikir untuk melakukan analisis di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta dengan sebagai berikut, peneliti mempercayai bahwa ada sebuah faktor kepemimpinan yang kuat di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta dalam membentuk keberhasilan, dengan adanya petunjuk perencanaan yang baik terutama pada pembelajaran PAI, dengan adanya peningkatan fasilitas sekolah di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta, dengan adanya penerapan evaluasi secara berkala, serta dengan adanya pembagian job description yang baik.

B. METODE

Metode atau cara yang dipakai dalam observasi pada artikel ini adalah dengan menggunakan sistem metode atau cara deskriptif kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode atau cara yang lebih memfokuskan pada suatu pengamatan yang lebih mendalam. Maka dari itu, di dalam menggunakan metode atau cara kualitatif ini bisa menghasilkan suatu kajian ataupun fenomena yang lebih eksploratif. Metode atau cara ini digunakan guna membuat deskripsi atau gambaran mengenai Implementasi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran PAI yang berada di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta secara objektif. Metode atau cara ini bertujuan

¹ Misbah Munir and Ermita Zakiyah, "Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Islam Di Era Globalisasi," *J-Mpi* 2, no. 2 (2017): 114–27, <https://doi.org/10.18860/jmpi.v2i2.5475>.

untuk mengumpulkan berbagai informasi yang sesungguhnya atau aktual secara terperinci yang menggambarkan gejala yang ada, dengan mengidentifikasi masalah yang terkait atau melihat situasi dan kondisi yang berlaku. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam melakukan penelitian ini yaitu dengan yang pertama mengidentifikasi masalah, yang kedua pembatasan suatu permasalahan, penetapan fokus terhadap masalah, yang ketiga melakukan penelitian, kemudian melakukan olah data, memunculkan teori yang ada, dan yang terakhir melaporkan hasil penelitian ²

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Perubahan

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *manage* yang berarti mengatur mengurus. Manajemen merupakan suatu proses dimana terbentuk atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan guna menentukan dan menyelesaikan suatu tujuan yang ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan potensi manusia dan lainnya. Pengertian manajemen juga merupakan ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Perubahan merupakan suatu kejadian yang sering terjadi dengan sendiri atau tidak. Perubahan juga suatu hal yang tidak dapat dipungkiri dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam maupun luar. Tujuan dari perubahan suatu organisasi adalah menjadikan organisasi menjadi dinamis kedepan dan tidak statis.³

Manajemen Perubahan sendiri adalah suatu proses untuk melaksanakan fungsi dari manajemen itu sendiri. Dari pengertian lain, manajemen perubahan adalah ilmu untuk melaksanakan perubahan dengan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mengelola sebuah organisasi yang tepat.⁴ Dalam kata lain pengertian manajemen perubahan adalah proses yang sistematis dalam menerapkan pengetahuan dan lainnya untuk memengaruhi perubahan pada orang lain. Manajemen perubahan merupakan upaya manajer untuk memajemen perubahan secara efektif. Dalam istilah lain manajemen perubahan adalah sebuah proses, alat maupun teknik dalam mengelola suatu perubahan, dalam mencapai hasil yang diinginkan serta mewujudkan perubahan ke arah yang lebih baik pula ⁵.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan merupakan sebuah proses dan seni untuk mengelola potensi dan sumber daya manusia dalam mengatur organisasi ke arah yang baru atau yang diinginkan. Hal itu bertujuan agar roda organisasi dapat berputar lebih baik yang meliputi individu, kelompok, pola pikir dan etos kerja.

² Ali Mustopa, "MANAJEMEN PERUBAHAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (Studi Kasus Di Pesantren Fathul 'Ulūm Kwagean Kediri)," 2018.

³ Imam Munazat and Nina Nurmila, "Manajemen Perubahan Pendidikan Di Sekolah," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 1, no. 1 (2019): 47–54, <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4984>.

⁴ Kristanti Widayani, "Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Negeri 3 Medan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman* 9 (2020).

⁵ Hendro Widodo, "Manajemen Perubahan Budaya Sekolah," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 287–306, <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-05>.

Penyebab Terjadinya Manajemen Perubahan

Dalam membahas manajemen perubahan tentunya kita fokus kata “perubahan”. Manajemen perubahan merupakan perubahan cara mengelola sesuatu mejadi lebih baik. Hal ini juga terjadi di sekolah SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta yang mana sekolah tersebut menjadi fokus penelitian kami. Semenjak pandemi covid-19 SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta telah memulai gebrakan manajemennya. Dari observasi yang kita lakukan kita mendapat alasan mengapa sekolah tersebut melakukan manajemen perubahan. Manajemen perubahan tersebut dilakukan karena ada beberapa faktor. Adapun faktor yang memengaruhinya sebagai berikut:

1. Teknologi

Teknologi juga menjadi faktor penyebab suatu perubahan. Dapat kita lihat bahwa perkembangan teknologi sangat pesat, sehingga ketika sebuah perusahaan tidak mengikutinya makan skan tertinggal dengan lainnya dari faktor tersebut.⁶ SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta juga melakukan perubahan atau peningkatan dalam hal teknologi, hal itu dapat dilihat ketika pembelajaran pada masa pandemi dilakukan secara daring, para siswa dan guru melakukannya dengan menggunakan alat alat elektronik seperti gadget, laptop. Mereka menggunakan beberapa aplikasi seperti *zoom*, *google meet*, *google class*, dan masih banyak lainnya untuk menunjang pembelajaran.

Ketika pembelajaran sudah dilaksanakan secara offline atau tatap muka biasa disebut “luring”, para guru dan siswa juga masih menggunakan fasilitas hp maupun laptop, bahkan pembelajaran yang dulunya menggunakan papan tulis saja, sekarang telah menggunakan LCD atau projector. Hal diatas dilakukan bukan hanya semata untuk bergaya gaya-an, namun perubahan dan perkembangan teknologi telah dimanfaatkan untuk menunjang pendidikan yang lebih baik.

2. Trend

Trend yakni kebiasaan baru yang lagi muncul. Trend berkaitan degan faktor teknologi juga. Ketika ada perkembangan teknologi maka bisa menjadi perubahan trend juga.⁷ Trend akan menggunakan teknologi semestinya sudah banyak terjadi sekarang. Itu merupakan hal yang positif dilakukan di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta. Ketika pandemi covid-19 semua proses pembelajaran dilakukan secara online, yang mengakibatkan trend pembelajaran dilakukan secara online atau daring. Dari trend tersebut bahkan sekolah menciptakan web atau aplikasi sendiri guna menunjang pembelajaran, pendidikan, manajemen sekolah. Yang mana gebrakan itu kini telah terlihat perubahannya yang signifikan.

3. Krisis

Adanya krisis juga dapat mengantarkan kita pada perubahan. Seperti yang kita tahu ketika kemarin ada pandemi covid-19 mengakibatkan perubahan yang signifikan di dunia pendidikan, tak luput SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta terkena dampaknya. Alhasil dari krisis pandemic itu telah melakukan manajemen perubahan yang baik serta kebiasaan yang berubah kearah lebih baik pula.

⁶ Muhammad Yusuf, “Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4 . 0 Pada Industri Manufaktur,” *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2019, 648–64.

⁷ Arifin Arifin, “Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Diperguruan Tinggi,” *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3 No 1, no. 1 (2017): 117–32.

4. Perubahan Kebiasaan atau Gaya Hidup

Perubahan kebiasaan atau gaya hidup biasanya terjadi karena adanya krisis, sehingga suatu krisis dapat memengaruhi kebiasaan. Dari krisis pandemi covid-19 telah mengakibatkan sekarang SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta melakukan kebiasaan yang telah dilaksanakan ketikan pandemi kemarin. Yaitu seperti memakai masker, cuci tangan, dan memakai *hand sanitizer*. Perbuatan tersebut kini juga telah menjadi gaya hidup baru yang lebih sehat.

5. Pendetang Baru

Pendetang baru seringkali mempunyai inovasi dan kreativitas lain atau baru juga. Pendetang baru juga dapat kita artikan sebagai saingan atau lawan. Tentunya tiap sekolah berlomba lomba, bersaing, untuk menunjukkan prestasi terbaik mereka.⁸ Hal itu telah dilakukan SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta untuk mengikuti persaingan antar sekolah, yaitu memperbaiki prestasi siswa, guru, maupun sekolah itu sendiri.

Perlunya Manajemen Perubahan Bagi sekolah

Manajemen Perubahan adalah suatu proses yang tersusun secara sistematis dengan menerapkan sarana dan sumberdaya yang diperlukan oleh sebuah organisasi untuk berpindah dari kondisi yang sebelumnya atau kondisi sekarang kepada kondisi dimasa menatang atau ayang akan di dinginkan, yaitu menuju kepada perubahan kinerja yang lebih baik lagi dan juga untuk mengatur dan mengelola individu yang akan mengalami dampak dari sebuah proses perubahan. Agen dari perubahan adalah seorang individu atau kelompok yang melibatkan diri dalam merencanakan suatu perubahan dan juga dengan mempraktikannya. Arti dari perubahan adalah pergantian dari keadaan yang lama kepada keadaan yang baru dengan lebih baik dari sebelumnya.. tidak semua perubahan mengarah kepada hal yang baik, namun mengarah kepada hal yang baik harus diupayakan dalam seutu perubahan. Salah satu ciri khas dari perubhana adalah dimana keadaan dari fase tertentu kepada fase yang lain.⁹

Alasan mengapa diperlukanya manajemen perubahan adalah karena suatu perubahan itu dapat merubah cara orang, merubah suatu pola atau bergantinya segala macam hal yang mana tujuannya adalah untuk merubah hasil. Suatu perubahan yang disengaja, rapi tersusun dan tersturktur yang dilakukan mulai dari bawah keatas serta menyeluruh didalam sebuah organisasi yakni disebut dengan manajemen perubahan. Manajemen perubahan yang akan dilakukan di sekolah sengaja karena berbagai alasan, bisa jadi karena perubahan dapat disebabkan karena sebuah keharusan salah satunya seperti perubahan jadwal mengajar yang dilakukan dalam tiap semester atau tiap tahun ajaran baru. Ini dilakukan karena adanya terjadi perubahan jumlah siswa, jumlah guru atau karena aspek manfaat sumber daya manusia berupa guru yang baru mengajar

⁸ Atiqullah Atiqullah and Milda Karya Puspasari, "STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MANAJERIAL PENDIDIKAN ISLAM DI MAN 1 PAMEKASAN" 1 (2018): 2.

⁹ Anna Ma'ratuz Zahro, Ahmad Yusuf Sobri, and Ahmad Nurabadi, "Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2018): 358–63, <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p358>.

karena ada aturan formasi yang sudah ditetapkan sehingga berpengaruh pada jam mengajar guru.¹⁰

Perubahan pun ada yang tidak direncanakan dapat terjadi dikarenakan diluar dugaan seperti kebijakan pemerintah yang memberlakukan pergantian kurikulum baru menggantikan kurikulum lama di sekolah, contohnya pergantian kurikulum KTSP yang berubah menjadi kurikulum 2013. akibat dari perubahan kurikulum tersebut maka diperlukan perubahan manajemen perubahan karena terjadi perubahan yang sebelumnya tidak direncanakan. Pun demikian tidak semua warga sekolah mendukung adanya suatu perubahan. Terkadang ada penolakan dari berbagai pihak yang kurang setuju terhadap kebijakan, entah itu datang dari komite sekolah, kepala sekolah, guru, tendik bahkan juga berasal dari siswa. Yang artinya bahwa adakalanya orang menolak adanya perubahan yang digagas dan dilaksanakan di sekolah oleh kepala sekolah, namun manajemen perubahan perlu dilakukan agar adanya pergeseran menuju hal-hal yang baru.¹¹

Implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran PAI

Esensi dan tujuan dari manajemen perubahan untuk beberapa organisasi yang berbeda kemungkinan tidak sama, namun esensi dari manajemen perubahan itu sama, yaitu menjadikan suatu organisasi yang lebih efektif, efisien dan juga peka taua responsive terhadap perubahan yang terjadi di dalam internal organisasi.¹² Pertama, yakni memberikan kesadaran bagi seluruh warga sekolah yang ada di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta bahwa perubahan tertentu itu perlu dilakukan. Pada tahap awal ialah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya akan adanya suatu perubahan. Seorang kepala sekolah perlu menjelaskan urgensi perubahan yang harus dilakukan sehingga semua pihak yang terlibat mengetahui dan memahami mengenai pentingnya perubahan tersebut. Oleh karenanya tahapan ini berkaitan dengan factor internal manusianya, dalam hal ini yakni seluruh warga sekolah SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta. Sumber daya Manusia memegang kunci yang penting dalam suatu proses perubahan. Mereka merupakan kunci keberhasilan namun sebaliknya bisa juga merupakan factor yang menjadi penyebab gagalnya perubahan yang akan dilakukan. Maka dari itu faktor dari manusia ini sangat penting untuk menjadi prioritas disiapkan dengan baik sebelum perubahan akan dilaksanakan.

Setelah warga sekolah mengetahui arti pentingnya perubahan yang akan dilakukan, maka barulah tahap kedua dari perubahan yang pelaksanaannya perubahan yang sesungguhnya. Akibat dari perubahan yang diekrjakan dapat sangat beraneka ragam, mulai dari yang sederhana hingga yang kompleks. Di saat perubahan berlangsung, sekolah berada dalam kondisi yang kritis dan sering terjadi gonjang ganjing karena ada aturan yang lama sudah tidak berlaku lagi atau sudah di tinggalkan

¹⁰ Mardhatillah Andana Dwiayuni, "Keterampilan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Perspektif Manajemen Perubahan," *Journal2.Um.Ac.Id* 4, no. 2 (2019): 55–66, <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/10792>.

¹¹ Agus Susanto and Udik Budi Wibowo, "Manajemen Perubahan Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Sleman," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017): 135, <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.15659>.

¹² Nurlela, "Implementasi Manajemen Pembelajaran Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Al Fatih* 1, no. 1 (2021): 79–83.

akan tetapi aturan-aturan yang baru belum bisa berjalan dengan maksimal dan sempurna. Kondisi yang seperti itu wajar dialami karena kondisi sedang dalam masa transisi. Penerapan sesuatu yang baru juga dapat diikuti dengan perubahan dari sikap tingkah laku warga sekolah SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta.

Tahap selanjutnya yang ketiga adalah mengembalikan sekolah SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta kembali lagi pada situasi yang normal atau dalam kondisi stabil setelah perubahan yang dilaksanakan. Selanjutnya setelah perubahan dilaksanakan ada berbagai aturan yang diberlakukan secara penuh. Pun demikian juga para anggota yang diharapkan untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan kondisi organisasi yang baru. Namun dari hasil observasi yang dilakukan sekolah tersebut menginformasikan bahwa manajemen perubahan terjadi dalam skala besar setelah terjadi pandemic covid-19. Pandemi tersebut juga merupakan salah satu penyebab terjadinya manajemen perubahan di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta. Hal itu mengakibatkan sekolah yang sebelumnya melaksanakan pembelajaran secara luring diadakan secara daring. Setelah pandemi mulai menurun sekolah baru melaksanakan pembelajaran secara luring lagi. Perubahan pembelajaran inilah yang menjadi perubahan manajemen di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta.

Dampak yang terjadi akibat perubahan pembelajaran dari daring ke luring sudah bisa dirasakan para guru maupun peserta didik. Naiknya prestasi belajar siswa dan perubahan sikap serta perilaku sudah nampak ketika pembelajaran luring dilaksanakan. Para peserta didik lebih mudah menangkap dan memahami materi yang dijelaskan oleh guru daripada pembelajaran online atau daring kemarin. Para siswa sudah mulai belajar lagi tentang tanggung jawab terhadap tugasnya sendiri yang diberikan oleh para guru, dan berbeda halnya ketika pembelajaran daring yang mana para siswa terkesan menyepelekan tugas-tugas tersebut. Lembaga pendidikan juga tak luput terkena dampak dari pandemi ini. Penggunaan media dalam pembelajaran menjadikan pemanfaatan media dan kemajuan teknologi guna mempermudah pembelajaran. Namun saat ini dapat kita lihat bahwa peserta didik banyak yang belum siap memanfaatkan teknologi tersebut untuk pembelajaran tanpa pengawasan.

Dari proses observasi yang kami lakukan dengan cara wawancara beberapa siswa, menurut mereka, mereka lebih senang ketika pembelajaran luring atau tatap muka. Pembelajaran luring lebih efektif ketimbang pembelajaran daring karena pada saat pembelajaran luring para siswa dimudahkan untuk memahami materi yang diberikan gurunya, bahkan bisa langsung bertanya kepada gurunya ketika ia tidak paham yang disampaikan. Para siswa juga menyampaikan ketika pembelajaran daring itu kurang efektif katanya, karena masih banyak peserta didik yang belum paham teknologi, apalagi kendala signal dan mahalnya kuota. Penyebab para peserta didik lebih memilih pembelajaran luring adalah, mereka senang bisa interaksi langsung dengan teman-teman sebayanya tanpa ada batasan internet. Namun mereka juga saling mengingatkan dan memperhatikan protokol kesehatan ketika bersekolah, yaitu memakai masker serta mencuci tangan sebelum masuk ke kelas. Dapat disimpulkan bahwa dampak perubahan proses pembelajaran dari daring ke luring sangat signifikan sekali, hal itu terlihat pada perubahan prestasi belajar, sikap dan perilaku peserta didik. Penyebab rendahnya prestasi belajar serta turunya akhlak perilaku adalah kurangnya pengawasan orang tua terhadap peserta didik. Dampak pembelajaran luring juga dapat dirasakan oleh guru maupun siswa, para siswa mampu memahami materi

pelajaran yang disampaikan oleh gurunya dan lebih mendapat perhatian dari gurunya juga.

Implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran PAI dilaksanakan dengan menerapkan program tuntas Iqro bagi siswa kelas VII menjadi program tersendiri bagi sekolah tersebut karena dalam masa pandemi banyak siswa yang ternyata tidak bisa membaca Alquran bahkan Iqro. Selain itu, implementasi manajemen perubahan dalam sekolah tersebut dengan melaksanakan kegiatan keagamaan seperti sholat sunnah, sholat wajib serta dzikir merupakan salah satu upaya spiritual untuk memperbaiki akhlak para siswa.

D. KESIMPULAN

Manajemen perubahan adalah proses melaksanakan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perubahan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Sedangkan pengertian lain mengatakan manajemen perubahan adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan perencanaan perubahan dengan melakukan tindakan pengorganisasian yang efektif dengan mendistribusikan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola perubahan. Terjadinya manajemen perubahan di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta karena ada beberapa hal seperti trend, krisis, teknologi, gaya hidup, dan lainnya. Hal itu digunakan untuk memberi solusi yang diperlukan untuk sukses dengan cara terorganisasi dan melalui metode pengelolaan dampak pada individu atau organisasi yang ada didalamnya. Dampak perubahan proses pembelajaran dari daring ke luring sangat signifikan sekali, hal itu juga menyebabkan perubahan manajemen pembelajaran di SMP Muhammadiyah 8 Yogyakarta. Perubahan yang terjadi seperti lebih meningkatnya kegiatan pembelajaran PAI kearah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Arifin. "Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Diperguruan Tinggi." *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3 No 1, no. 1 (2017): 117-32.
- Atiqullah, Atiqullah, and Milda Karya Puspasari. "STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MANAJERIAL PENDIDIKAN ISLAM DI MAN 1 PAMEKASAN" 1 (2018): 2.
- Dwiayuni, Mardhatillah Andana. "Keterampilan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Perspektif Manajemen Perubahan." *Journal2.Um.Ac.Id* 4, no. 2 (2019): 55-66. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/10792>.
- Munazat, Imam, and Nina Nurmila. "Manajemen Perubahan Pendidikan Di Sekolah." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 1, no. 1 (2019): 47-54. <https://doi.org/10.15575/isema.viii.4984>.
- Munir, Misbah, and Ermita Zakiyah. "Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Islam Di Era Globalisasi." *J-Mpi* 2, no. 2 (2017): 114-27. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v2i2.5475>.
- Mustopa, Ali. "MANAJEMEN PERUBAHAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (Studi Kasus Di Pesantren Fathul 'UlumKwagean Kediri)," 2018.
- Nurlela. "Implementasi Manajemen Pembelajaran Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Al Fatih* 1, no. 1 (2021): 79-83.
- Susanto, Agus, and Udik Budi Wibowo. "Manajemen Perubahan Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Sleman." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2017): 135. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.15659>.
- Widayani, Kristanti. "Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Negeri 3 Medan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman* 9 (2020).
- Widodo, Hendro. "Manajemen Perubahan Budaya Sekolah." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 287-306. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-05>.
- Yusuf, Muhammad. "Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4 . 0 Pada Industri Manufaktur." *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2019, 648-64.
- Zahro, Anna Ma'ratuz, Ahmad Yusuf Sobri, and Ahmad Nurabadi. "Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2018): 358-63. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p358>.